



Cornell University
ILR School

Cornell University ILR School
DigitalCommons@ILR

GLADNET Collection

Gladnet

2007

Aider les personnes handicapées à trouver un emploi - Guide pratique - Edition Afrique.

Barbara Murray
ILO

Robert Heron
ILO

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect>

Thank you for downloading an article from DigitalCommons@ILR.

Support this valuable resource today!

This Article is brought to you for free and open access by the Gladnet at DigitalCommons@ILR. It has been accepted for inclusion in GLADNET Collection by an authorized administrator of DigitalCommons@ILR. For more information, please contact hlmdigital@cornell.edu.

Aider les personnes handicapées à trouver un emploi - Guide pratique - Edition Afrique.

Abstract

Depuis la première impression de ce guide à Bangkok, Thaïlande, en 1997, l'attention du monde s'est davantage portée sur la nécessité pour les services de placement de s'intéresser spécifiquement aux demandeurs d'emploi handicapés et de s'assurer que le personnel de ces services est doté des compétences nécessaires pour fournir un service efficace à ce groupe d'utilisateurs.

Dans le cadre de la Décennie des personnes handicapées en Afrique ont surgi des questions quant à la nécessité d'améliorer le fonctionnement général des services de placement pour personnes handicapées afin de les aider à trouver des emplois adaptés sur le marché du travail. A cela s'ajoute la nécessité de rehausser le niveau de qualification des agents des services de placement des ministères du travail et des affaires sociales et des centres de rééducation professionnelle en matière de connaissance des emplois, de sélection, de recrutement et de suivi des demandeurs d'emploi handicapés.

Le présent guide se veut à la fois une contribution du BIT à la mise en oeuvre du Plan d'action de la Décennie des personnes handicapées en Afrique et un suivi du Sommet mondial des Nations unies pour le développement social, qui invitait à des efforts particuliers dans tous les domaines de la politique de l'emploi afin de garantir l'égalité des chances et de traitement des personnes handicapées. La stratégie du BIT consiste par ailleurs à promouvoir de la mise en oeuvre de la convention n°159 et la recommandation n° 168 de 1983 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées. Il s'agit des deux principaux instruments de référence pour les activités du BIT en matière d'emploi et de formation des personnes handicapées. La Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées a donné un nouvel élan à la stratégie de l'OIT en insistant sur le droit des personnes handicapées d'avoir accès à l'emploi sur le marché du travail et à l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi.

Ce guide donne un aperçu des approches et stratégies suivies pour élargir les perspectives des demandeurs d'emploi handicapés. Il s'adresse au personnel des services de l'emploi généralistes et spécialisés des organisations gouvernementales et autres chargés de l'orientation professionnelle et du placement. Il intéressera à la fois les agents exerçant cette fonction depuis plusieurs années et les débutants. Il est également destiné aux décideurs de l'administration du travail.

Initialement destiné à l'Asie, l'ouvrage a été élaboré par Barbara Murray, spécialiste principale de la réadaptation professionnelle, et Robert Heron, ancien spécialiste principal de l'administration du travail. Il a été adapté en fonction des législations et politiques en vigueur dans d'autres parties du monde. Aujourd'hui, le BIT a le plaisir de publier l'édition africaine, réalisée

avec l'aide de M. René Daugé, consultant du BIT. Sa traduction dans les langues nationales est encouragée. Tous commentaires ou suggestions d'amélioration seront les bienvenus.

Le BIT se réjouit de la publication de l'édition africaine du guide et espère que, parallèlement au guide à l'intention des décideurs et des dirigeants des services de placement, «Placement of job-seekers with disabilities – Elements of an effective service», aux directives relatives à l'identification des emplois pour les personnes handicapées, «Job and work analysis», et au guide de l'OIT pour les formateurs des membres des services de placement, il contribuera à améliorer les opportunités de travail décent pour les personnes handicapées dans toute la région.

Keywords

BIT, ILO, Africa, French, Afrique

Comments

Edition Afrique"

Asian and Caribbean edition (in English only) also available.

**AIDER LES PERSONNES
HANDICAPÉES
À TROUVER UN EMPLOI**

Guide pratique

Robert Heron
et Barbara Murray

Édition Afrique

Bureau international du Travail Genève

Copyright © Organisation internationale du Travail 2007
Première édition 2007

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

BIT

Heron, Robert; Murray, Barbara

Aider les personnes handicapées à trouver un emploi: guide pratique:

édition Afrique/Robert Heron et Barbara Murray. Genève, Bureau international du Travail, 2007 - cap 36

ISBN 978-92-2-219938-9

ISBN 978-92-2-219939-6 (web pdf)

handicapé/travailleur handicapé/placement/service de l'emploi/Afrique. 15.04.3

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns

Avant-propos

Depuis la première impression de ce guide à Bangkok, Thaïlande, en 1997, l'attention du monde s'est davantage portée sur la nécessité pour les services de placement de s'intéresser spécifiquement aux demandeurs d'emploi handicapés et de s'assurer que le personnel de ces services est doté des compétences nécessaires pour fournir un service efficace à ce groupe d'utilisateurs.

Dans le cadre de la Décennie des personnes handicapées en Afrique ont surgi des questions quant à la nécessité d'améliorer le fonctionnement général des services de placement pour personnes handicapées afin de les aider à trouver des emplois adaptés sur le marché du travail. A cela s'ajoute la nécessité de rehausser le niveau de qualification des agents des services de placement des ministères du travail et des affaires sociales et des centres de rééducation professionnelle en matière de connaissance des emplois, de sélection, de recrutement et de suivi des demandeurs d'emploi handicapés.

Le présent guide se veut à la fois une contribution du BIT à la mise en œuvre du Plan d'action de la Décennie des personnes handicapées en Afrique et un suivi du Sommet mondial des Nations unies pour le développement social, qui invitait à des efforts particuliers dans tous les domaines de la politique de l'emploi afin de garantir l'égalité des chances et de traitement des personnes handicapées. La stratégie du BIT consiste par ailleurs à promouvoir de la mise en œuvre de la convention n° 159 et la recommandation n° 168 de 1983 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées. Il s'agit des deux principaux instruments de référence pour les activités du BIT en matière d'emploi et de formation des personnes handicapées. La Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées a donné un nouvel élan à la stratégie de l'OIT en insistant sur le droit des personnes handicapées d'avoir accès à l'emploi sur le marché du travail et à l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi.

Ce guide donne un aperçu des approches et stratégies suivies pour élargir les perspectives des demandeurs d'emploi handicapés. Il s'adresse au personnel des services de l'emploi généralistes et spécialisés des organisations

gouvernementales et autres chargé de l'orientation professionnelle et du placement. Il intéressera à la fois les agents exerçant cette fonction depuis plusieurs années et les débutants. Il est également destiné aux décideurs de l'administration du travail.

Initialement destiné à l'Asie, l'ouvrage a été élaboré par Barbara Murray, spécialiste principale de la réadaptation professionnelle, et Robert Heron, ancien spécialiste principal de l'administration du travail. Il a été adapté en fonction des législations et politiques en vigueur dans d'autres parties du monde. Aujourd'hui, le BIT a le plaisir de publier l'édition africaine, réalisée avec l'aide de M. René Daugé, consultant du BIT. Sa traduction dans les langues nationales est encouragée. Tous commentaires ou suggestions d'amélioration seront les bienvenus.

Le BIT se réjouit de la publication de l'édition africaine du guide et espère que, parallèlement au guide à l'intention des décideurs et des dirigeants des services de placement, «Placement of job-seekers with disabilities – Elements of an effective service», aux directives relatives à l'identification des emplois pour les personnes handicapées, «Job and work analysis», et au guide de l'OIT pour les formateurs des membres des services de placement, il contribuera à améliorer les opportunités de travail décent pour les personnes handicapées dans toute la région.

Christine Evans-Klock
Directrice
Département des compétences
et de l'employabilité
BIT Genève

Regina Amadi-Njoku
Directrice régionale
Programmes extérieurs de l'OIT
en Afrique

Juillet 2007

Table des matières

Avant-propos	iii
1. Les personnes handicapées: un groupe hétérogène	1
A. Généralités	1
B. Les obstacles à l'emploi	1
2. Personnes handicapées et emploi	3
A. Ce que représente l'emploi pour les personnes handicapées	3
B. Quels problèmes rencontrent les personnes handicapées dans la recherche d'un emploi?	6
3. Le rôle de l'agent de placement	13
A. Identifier les emplois convenant aux personnes handicapées	13
B. Surmonter les obstacles	15
C. Contacter les employeurs	16
D. Conseil en matière légale et financière	16
E. Nouer des contacts	17
F. Qu'attend-on de l'agent chargé du placement?	17
4. Les mesures d'aide à la recherche d'un emploi	19
A. L'entretien avec le demandeur d'emploi	19
B. Conserver l'information	21
C. Trouver les emplois adéquats	22
D. Appairer les demandeurs et les emplois	24
5. Coopérer avec les employeurs	25
A. Les tendances du marché du travail local	25
B. Convaincre les employeurs	26
C. Adaptation du lieu de travail et des processus de travail	28
D. Après le placement	29
6. L'aspect pratique	31

1. LES PERSONNES HANDICAPÉES: UN GROUPE HÉTÉROGÈNE

A. GÉNÉRALITÉS

Les personnes handicapées ont beaucoup en commun avec les personnes valides. Il s'agit d'hommes et de femmes de tous âges, habitant la ville ou la campagne, qui se distinguent par leur personnalité, leurs aptitudes, leurs aspirations et leurs désirs. De même, toutes n'ont pas besoin des mêmes services.

Le type d'emploi auquel une personne handicapée peut prétendre varie en fonction de la nature de son handicap, selon qu'il est intellectuel, physique, sensoriel, mental ou multiple. Toutefois, celui-ci compte moins que ses connaissances, ses compétences et aptitudes générales pour l'exercice d'un emploi.

L'aptitude au travail d'une personne handicapée - que son handicap soit de naissance ou acquis - est largement fonction du fait qu'elle ait su s'accommoder ou non de son handicap et apprendre à vivre de manière autonome.

B. LES OBSTACLES À L'EMPLOI

Le travail est essentiel au bien-être des personnes handicapées. Or, elles doivent surmonter des obstacles pour trouver un emploi, tout comme pour le conserver. Ces obstacles peuvent:

- être directement liés à leur handicap
- résulter de l'environnement, que ce soit dans la communauté ou le voisinage.

Les obstacles qui empêchent les personnes handicapées d'accéder aux services liés à l'emploi et de saisir les possibilités qu'ils offrent sont sociaux, économiques, culturels et politiques. Tous sont réels, mais ils peuvent être surmontés.

Au nombre de ces obstacles figurent:

- des attitudes négatives souvent proches de la discrimination
- des inégalités dans l'accès à l'éducation et la formation
- des bâtiments inaccessibles
- des problèmes d'accès à l'information
- des moyens de transport inaccessibles
- l'absence de dispositifs d'assistance et de services d'encadrement
- un manque d'estime de soi et une famille trop protectrice
- l'absence de contexte juridique propice
- l'absence de politiques d'incitation.

Bien que certaines activités soient impossibles à réaliser par des personnes handicapées, la volonté et l'innovation peuvent permettre de surmonter les obstacles pour accéder à un véritable emploi.

L'agent de placement, doit connaître les obstacles qui se posent aux personnes handicapées. Il est tout aussi important qu'il soit prêt à les aider à trouver des solutions réalistes pour surmonter ces obstacles. Ses efforts devront se concentrer sur les employeurs potentiels.

2. PERSONNES HANDICAPÉES ET EMPLOI

A. CE QUE REPRÉSENTE L'EMPLOI POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

Beaucoup croient que les personnes handicapées ne peuvent ou ne veulent pas travailler. C'est faux. Comme les autres, les personnes handicapées veulent travailler; elles peuvent le faire et le feront pour autant qu'on leur en donne la possibilité.

Les personnes handicapées veulent et ont besoin de travailler pour:

- gagner leur vie
- avoir des contacts sociaux
- avoir l'estime de soi.

Gagner sa vie

Pour la personne handicapée, le travail est une source de revenus qui lui permet de subvenir à ses besoins vitaux.

Ce travail permet de faire face au supplément de coût qu'implique le handicap.

«Depuis que j'occupe mon emploi, il y a eu un grand changement dans ma vie. D'abord je ne dépens plus de personne car je suis en mesure de subvenir à mes propres besoins sans me faire de soucis majeurs.»

*Personne handicapée – sourde
République de Guinée*

«Grâce aux revenus dégagés par mon entreprise, j'ai réussi à conquérir mon indépendance. Je peux aider ma famille et d'autres personnes malvoyantes, et offrir mes services aux organisations de personnes handicapées.»

*Personne handicapée – déficiente visuelle
Kenya*

Des personnes handicapées racontent comment le fait d'obtenir un emploi a changé leur existence. Pour celles qui n'en ont pas, c'est la misère et le désespoir.

«Travailler m'a permis de gagner mon autonomie et d'acquérir un pouvoir d'achat.»

*Personne handicapée – déficiente visuelle
Kenya*

«Travailler bouleverserait ma vie. Je pourrais subvenir à tous mes besoins fondamentaux comme le logement, la nourriture et l'habillement, et m'investir activement et utilement dans la communauté.»

*Demandeur d'emploi – déficient visuel
République de Tanzanie*

Contacts sociaux

Les personnes handicapées ont moins d'occasions de rencontrer d'autres personnes . Le travail leur en donne la possibilité.

Les personnes handicapées estiment qu'avoir un emploi est un remède à l'abattement et à la solitude. L'absence d'emploi renforce l'isolement social.

«Mes collègues m'aident beaucoup et je leur en suis reconnaissant. Par exemple, je ne peux pas gravir rapidement les escaliers; parfois, l'un d'eux s'empare de mes béquilles tandis qu'un autre me porte jusqu'en haut. Je les apprécie beaucoup.»

*Vidéo-surveillant – handicapé physique
Afrique du Sud*

«Le handicap ne me pose pas problème. J'ai beaucoup d'amis. Mon entreprise marche bien car mes clients sont mes amis.»

*Cordonnier – handicapé physique
Malawi*

«J'aime mon travail. Lorsque je me lève le matin, j'ai hâte de m'atteler à la tâche. Le travail en équipe est très stimulant.»

*Technicien – handicapé physique
Zimbabwe*

Estime de soi

Le travail, et l'emploi rémunéré en particulier, donne l'occasion aux personnes handicapées de prouver qu'elles peuvent y contribuer.

Pour les personnes handicapées, le travail favorise l'adoption d'une démarche positive. Ceux qui n'ont pas d'emploi perdent leur fierté et souffrent d'un manque de confiance en soi.

«Mon emploi m'a permis de fonder mon foyer, d'avoir des enfants et une famille au sein de laquelle je me sens très heureux. Je suis présent à toutes les cérémonies à caractère social tant au niveau familial que communautaire et cela me procure un sentiment de réel satisfaction car je me sens utile. Finalement, mon emploi me procure une vie d'un homme qui se sent vraiment pleinement responsable.»

*Personne handicapée – sourde
République de Guinée*

«Au départ, ma cécité m'a plongée dans le désarroi. Je suis tombée dans une profonde dépression. Mon mari et d'autres personnes m'ont aidée et maintenant c'est plus facile. J'aime mon travail. Il y a toujours quelque chose à faire. Le magasin de thé est bien placé et il ne désemplit pas.»

*Propriétaire d'un magasin de thé – non-voyante
Malawi*

«Grâce au travail, je m'accepte mieux et j'accepte mieux les autres. Ma famille se réjouit de me voir travailler car désormais je vole de mes propres ailes.»

*Jardinier – handicapé intellectuel
Afrique du Sud*

«J'ai toujours su que je méritais mieux qu'un poste de standardiste – je ne me voyais pas assis répondant au téléphone pour le restant de ma vie. J'étais fatigué de devoir obtempérer aux clients et au personnel, et je voulais faire autre chose. Je voulais surtout ajouter de la valeur à mon activité.»

*Employé de banque – handicapé physique
Afrique du Sud*

B. QUELS PROBLÈMES RENCONTRENT LES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA RECHERCHE D'UN EMPLOI?

Les principales difficultés que rencontrent les personnes handicapées désireuses de travailler:

- le manque d'instruction
- le manque de qualifications employables
- l'évolution rapide des marchés du travail
- les attitudes et perceptions des employeurs
- l'absence de possibilités d'exercer un emploi indépendant
- des conditions d'emploi inéquitables
- des coûts associés plus élevés.

En outre, les femmes et jeunes filles handicapées rencontrent une série de problèmes qui leur sont propres.

Le manque d'instruction

Beaucoup de personnes handicapées habitent des zones rurales reculées où les services éducatifs sont rares, voire inexistants.

Les enfants handicapés des régions reculées souffrent souvent d'un manque d'instruction dû aux préjugés, à un manque de compréhension et à l'absence d'écoles spécialisées.

Tous les enfants des régions reculées pâtissent du manque de moyens de l'éducation; les enfants handicapés en souffrent davantage parce que les ressources vont davantage aux autres enfants.

Même en zone urbaine, les enfants handicapés ont moins de possibilités d'éducation que les autres, celles-ci variant en fonction de la nature de leur handicap.

De plus, il arrive que la formation suivie par des enfants handicapés ne soit pas reconnue par les organes d'homologation, ceux-ci n'acceptant pas les aménagements apportés aux programmes pour permettre aux enfants handicapés de les suivre de bout en bout.

Parce que leurs études ne sont pas reconnues, beaucoup de personnes handicapées ne peuvent obtenir de certificats largement reconnus et voient leur accès à la formation professionnelle réduit, de même que les possibilités d'emploi qu'elle ouvre.

Manque de qualifications employables

Il arrive que des personnes handicapées ayant suivi des cours de formation ne reçoivent pas de certification reconnue.

Les personnes handicapées, comme les autres, peuvent s'apercevoir que la formation qu'elles reçoivent ne correspond pas aux possibilités d'emploi existant dans leur région.

«Je déplore que les seules formations offertes aux personnes handicapées concernent des emplois de standardiste, tailleur, charpentier et menuisier. Sont-elles réellement condamnées à n'exercer que ces emplois?»

*Cireur de chaussures indépendant – handicap physique
Afrique de l'Est*

Le manque de qualifications reconnues ou l'acquisition de qualifications inadaptées à l'offre du marché du travail peut déboucher sur l'absence d'emploi ou sur des emplois routiniers, monotones, de bas niveaux, précaires et dépourvus de perspectives d'avenir.

Il faut que les cours de formation soient adaptés aux besoins des personnes handicapées, sans pour autant en abaisser le niveau, mais simplement en tenant compte de leur handicap.

L'évolution rapide des marchés du travail

La pression de la concurrence favorise l'introduction des nouvelles technologies, ce qui, par voie de conséquence, affecte la structure de l'emploi. Les tâches simples, à fort coefficient de main-d'œuvre disparaissent tandis que se créent des opportunités pour les travailleurs dotés de qualifications adaptables, multiples et de haut niveau.

La concurrence pour l'emploi se renforce. Les personnes handicapées, déjà défavorisées par le fait que leurs qualifications ne sont pas reconnues, le sont encore plus par la disparition progressive des emplois auxquels elles pouvaient prétendre auparavant.

La structure de l'emploi évolue et les personnes handicapées dotées de faibles qualifications ou obsolètes auront d'autant plus de mal à trouver un emploi.

Cependant, les changements technologiques présentent aussi des avantages:

- Le télétravail permet à des personnes souffrant d'un handicap moteur de travailler chez elles et réduit les problèmes d'accès, de transport et de fatigue.
- Les technologies de l'information permettent aux personnes handicapées pouvant difficilement se rendre à un centre de formation d'apprendre à domicile.

- Le progrès technologique permet d'améliorer des dispositifs d'assistance susceptibles d'élargir les perspectives d'emploi des personnes handicapées. Il s'agit notamment de logiciels informatiques spécialisés, de voitures et équipements adaptés et de fauteuils roulants allégés.

Les nouveaux dispositifs restent tributaires du milieu environnant. Par exemple, quelles que soient les qualités de conception et de fabrication d'un fauteuil roulant, il sera inefficace sans bordures abaissées, embrasures de porte élargies et ascenseurs.

«La technologie est partout aujourd'hui mais jetez un œil aux cours proposés aux personnes handicapées. Ils n'ont pas été révisés depuis des décennies. La technologie ouvre de nouveaux horizons aux personnes handicapées partout dans le monde. Grâce à elle, les emplois demandant autrefois une force physique peuvent désormais s'effectuer par la simple pression sur un bouton d'un travailleur en fauteuil roulant. Pourquoi les programmes de formation pour les personnes handicapées ne sont-ils pas revalorisés pour inclure des cours techniques?»

*Enseignant - déficient visuel
Afrique de l'Est*

Attitudes et perceptions des employeurs

Les employeurs considèrent souvent que les personnes handicapées ne sont pas à même d'occuper un emploi. Les faire changer d'attitude peut prendre beaucoup de temps. Il faut les informer et leur donner la possibilité d'une discussion et une réflexion sur l'emploi des personnes handicapées.

L'agent chargé du placement a un rôle à jouer:

- Informer les employeurs potentiels des expériences réussies de travailleurs handicapés.
- Persuader les employeurs de se rendre compte par eux-mêmes en engageant à l'essai des personnes handicapées.

- Convaincre les employeurs que les travailleurs handicapés peuvent être productifs, fiables et loyaux.

L'agent de placement ferait peut-être bien, lui aussi, de s'interroger sur ses attitudes vis-à-vis des personnes handicapées.

Absence de possibilités d'exercer un emploi indépendant

Tous ceux qui souhaitent commencer à travailler pour leur compte propre ont besoin de services de conseil, de formation et d'accès au crédit et aux marchés.

Mais les personnes handicapées peuvent avoir besoin de plus d'aide pour adapter leur équipement et leur lieu de travail à leurs besoins spécifiques.

Exemples:

- Modifier la hauteur des plans de travail.
- Acheter un logiciel adapté pour un pupitreur indépendant.

Des aides et subventions supplémentaires seront peut-être nécessaires pour permettre aux travailleurs indépendants handicapés de procéder à ces adaptations.

Conditions d'emploi inéquitables

Une fois recrutée, une personne handicapée, peut ne pas avoir de contrat de travail en bonne et due forme, ou que tous ses droits ne soient pas reconnus (le salaire minimum, par exemple).

Les travailleurs ont souvent une sécurité d'emploi moindre que les autres. Il arrive souvent qu'en cas de compressions d'effectifs, ils soient les premiers à perdre leur emploi.

Parfois, la loi ne prévoit aucune protection particulière pour les personnes handicapées. Il peut même arriver qu'elle leur interdise d'avoir un contrat de travail.

Coûts associés plus élevés

Si le fait d'avoir un emploi comporte de réels avantages pour les personnes handicapées, il implique souvent des coûts associés plus élevés que pour les autres personnes.

Exemples:

- Les utilisateurs de fauteuils roulants doivent souvent se déplacer en taxi plutôt que d'utiliser les transports publics.
- Les personnes handicapées doivent parfois acheter des fauteuils roulants surélevés et plus chers leur assurant plus de mobilité pour se rendre au travail ou pour faire leur travail.
- Les personnes handicapées doivent souvent supporter elles-mêmes les coûts connexes du travail résultant de l'usure des appareils, vêtements et chaussures.

Problèmes particuliers aux femmes et jeunes filles handicapées

Bien que l'enseignement se soit davantage ouvert aux femmes en général et que la question de leur instruction et de leur formation soit mieux considérée, les choses n'ont guère changé pour les femmes handicapées. Leurs perspectives d'emploi restent réduites.

La discrimination est plus forte à l'égard des femmes handicapées que des autres femmes en général. Lorsqu'à cela s'ajoutent des qualifications moindres et, parfois, une mobilité réduite, la conséquence est souvent que le travail à domicile reste l'unique possibilité pour les femmes handicapées d'avoir un emploi.

Le travail à domicile est parfois synonyme d'horaires longs, de manque de sécurité des matières premières et de rémunération à la pièce anormalement faibles.

Dans l'ensemble, les femmes handicapées sont moins payées que les hommes handicapés et que les femmes non handicapées.

Du fait de leur vulnérabilité, les travailleuses handicapées peuvent être davantage exposées au harcèlement sexuel que d'autres femmes.

3. LE RÔLE DE L'AGENT DE PLACEMENT

Le rôle de l'agent chargé du placement est double:

- aider les demandeurs d'emploi à trouver un emploi convenable
- aider les entreprises à trouver du personnel qualifié.

Il en va de même pour le placement des personnes handicapées comme des autres, mais, dans le cas des demandeurs de travail handicapés, des tâches supplémentaires lui incombent:

- identifier les emplois et travaux auxquels les personnes handicapées sont aptes
- trouver des moyens de surmonter les obstacles auxquels les personnes handicapées se heurtent dans la recherche et l'obtention d'un emploi
- se mettre en rapport avec les employeurs pour les convaincre d'employer des travailleurs handicapés
- conseiller les employeurs en matière d'obligations légales ainsi que les employeurs et les personnes handicapées sur la question de l'assistance financière
- établir des contacts avec d'autres institutions et organisations concernées.

A. IDENTIFIER LES EMPLOIS CONVENANT AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Quatre possibilités s'offrent à l'agent chargé du placement pour identifier les travaux et emplois adaptés aux personnes handicapées.

- Prendre un demandeur d'emploi handicapé et se mettre à la recherche d'un emploi correspondant à ses aptitudes et ses aspirations.
- Analyser les conditions requises pour un poste vacant et rechercher la personne handicapée apte à le pourvoir.

- A partir de l'obligation légale faite à une entreprise d'employer un certain quota de personnes handicapées, identifier les emplois que des personnes handicapées seraient susceptibles d'occuper dans l'entreprise en question.
- Lorsqu'un employeur se dit disposé à employer des personnes handicapées, sans préciser de fonction particulière, il lui appartient de déterminer quel travail serait le plus adapté à ces personnes.

Les personnes handicapées sont rarement les candidats «idéaux» pour des postes vacants. Il faut rechercher l'adéquation optimale entre le travail à effectuer et les qualifications, les aptitudes et les souhaits des demandeurs d'emploi handicapés.

L'agent chargé du placement doit préparer et effectuer soigneusement les entretiens avec les personnes handicapées à la recherche d'un emploi:

- Ecouter attentivement.
- Lui laisser le temps de s'exprimer.
- Encourager la personne à décider seule.
- S'adresser directement à la personne handicapée, mais pas aux aides ou aux amis qui pourraient l'accompagner.
- Recourir au langage gestuel pour faciliter l'entretien.

(L'entretien fait l'objet d'un examen plus détaillé au chapitre 4.)

L'agent chargé du placement doit faire preuve d'ouverture d'esprit s'agissant des types de travail que les personnes handicapées peuvent effectuer.

- Beaucoup de personnes handicapées peuvent avoir des activités très diverses.
- Eviter de croire qu'une personne handicapée ne peut effectuer que des tâches simples, manuelles et routinières (comme l'emballage ou le tri).
- Dans de nombreux cas, un handicap n'empêche nullement l'efficacité ni le travail bien fait.

Le handicap n'est qu'un aspect d'une personne; sa motivation, sa formation et ses talents naturels comptent davantage.

L'agent chargé du placement doit analyser le travail à effectuer et connaître l'environnement dans lequel il sera effectué.

On considère généralement qu'une personne sourde ne peut occuper un poste dans lequel l'utilisation du téléphone est essentielle. Or, le recours à des dispositifs téléphoniques destinés aux malentendants et l'utilisation croissante du courrier électronique peuvent changer le contexte et leur permettre d'effectuer ce travail.

L'agent chargé du placement doit s'informer des conditions de travail (salaires, horaires, travail posté, heures supplémentaires, etc.) et du degré de flexibilité relatif à un emploi particulier (heures de début et de fin, par exemple).

L'agent de placement ne doit pas se limiter à l'analyse des postes, il doit envisager la problématique plus large de l'analyse du travail et des tâches. (Ce point est étudié au chapitre 4.)

L'agent chargé du placement doit être au courant de la disposition des lieux où le travail doit s'effectuer et la confronter en relation avec le handicap de la personne en question.

Exemple:

- Les escaliers, les embrasures de porte étroites et l'absence de rampes d'accès ou d'ascenseurs permettent difficilement d'offrir des emplois dans de tels lieux à des personnes en fauteuil roulant. Mais il est toujours possible d'adapter les locaux ou de limiter le lieu de travail au rez-de-chaussée.

B. SURMONTER LES OBSTACLES

L'agent chargé du placement est en mesure de s'attaquer et résoudre certains obstacles que rencontrent les personnes handicapées à la recherche d'un emploi.

Il est notamment bien placé pour infléchir les attitudes négatives des employeurs. (Ce point est étudié au chapitre 5.)

Pour pouvoir infléchir l'attitude de l'employeur, l'agent chargé du placement devra peut-être également revoir d'abord les siennes.

C. CONTACTER LES EMPLOYEURS

La tâche de l'agent chargé du placement consiste à convaincre l'employeur de créer un nouvel emploi destiné en particulier à une personne handicapée, à modifier un emploi existant pour l'adapter à une personne handicapée, à donner à une personne handicapée la possibilité d'occuper un emploi inchangé ou d'engager une personne handicapée à l'essai.

L'agent de placement doit s'informer au maximum sur l'entreprise et sa politique avant la première entrevue.

Il faut commencer par apporter des informations, discuter, négocier et persuader.

Lorsque l'employeur accepte d'engager une personne handicapée, il faut discuter et négocier la description des tâches et les conditions d'emploi et, le cas échéant, les aménagements du lieu de travail.

Un maximum doit être fait pour assurer le succès du premier placement qui pourrait alors être suivi d'autres.

D. CONSEIL EN MATIÈRE LÉGALE ET FINANCIÈRE

L'agent chargé du placement peut être appelé à informer les employeurs sur les quotas, les aides et les mesures d'incitation financières liées à l'embauche de personnes handicapées:

- subventions salariales
- aides pour l'aménagement du lieu de travail
- dégrèvements fiscaux
- traitement préférentiel.

E. NOUER DES CONTACTS

L'agent chargé du placement peut favoriser les contacts entre:

- la personne handicapée et un employeur potentiel
- la personne handicapée et des institutions et organismes communautaires susceptibles et désireux de lui venir en aide (associations de personnes handicapées, organisations syndicales, chambres patronales, instituts de formation professionnelle).

F. QU'ATTEND-ON DE L'AGENT CHARGÉ DU PLACEMENT?

L'agent chargé du placement doit être conscient de ce que les personnes handicapées et les employeurs attendent de lui.

Qu'attendent les personnes handicapées?

- De l'aide pour trouver un travail qui réponde à leurs aptitudes ainsi qu'à leurs aspirations personnelles (situation, horaires de travail, etc.).
- Un avis sur le temps que prendra la recherche d'un emploi.
- Des renseignements sur certaines vacances de poste et leur situation.
- Des renseignements sur les possibilités de formation.
- Des avis sur les caractéristiques et critères de certains emplois qui pourraient les intéresser.
- Des conseils quant à la manière de rédiger des lettres de candidature et de se préparer à des entretiens d'embauche pour des emplois qu'elles ont trouvés elles-mêmes.
- Des informations sur les stages d'initiation à la vie professionnelle et les possibilités de stages d'essai.
- L'assurance qu'elles seront tenues au courant de l'évolution de leur dossier.
- Du réconfort s'agissant de leur aptitude au travail en général et à un emploi donné en particulier.

- De l'aide pour convaincre les employeurs d'adapter les lieux et les postes de travail.
- De l'aide pour négocier des conditions d'emploi particulières.
- Après le placement, un suivi qui les aide à résoudre les problèmes.

Qu'attendent les employeurs?

- D'être mis en rapport avec des personnes handicapées aptes à occuper le poste indiqué, éventuellement au prix de certains aménagements.
- Des informations sur la législation, les quotas et l'aide financière en rapport avec l'embauche de personnes handicapées.
- Des informations sur les différentes formes de handicap.
- Des avis sur l'effet qu'aura auprès des collègues et du personnel de maîtrise, le fait d'embaucher des personnes handicapées.
- Des informations et des conseils sur la sécurité et les conditions d'accès des travailleurs handicapés.
- Des conseils sur les aménagements des lieux et des postes de travail.
- L'assurance que l'agent chargé du placement sera disponible lorsqu'il aura besoin d'aide et de solutions à des problèmes.

L'agent chargé du placement peut aider les demandeurs d'emploi handicapés dans leur recherche d'un emploi ou les représenter de manière active et négocier pour leur compte avec les employeurs.

4. LES MESURES D'AIDE À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

L'aide à apporter à une personne handicapée pour trouver un emploi consiste principalement à:

- interviewer le demandeur d'emploi
- conserver l'information
- trouver un emploi adéquat
- apparier les demandeurs et les emplois.

A. L'ENTRETIEN AVEC LE DEMANDEUR D'EMPLOI

L'entretien est un processus d'interaction entre l'agent chargé du placement et le demandeur d'emploi handicapé. Le but est d'obtenir des informations qui permettront d'orienter la décision.

Il faut obtenir des informations sur les points suivants:

- les données personnelles (nom, âge, adresse, téléphone)
- le niveau d'instruction
- les qualifications professionnelles
- les compétences acquises
- l'expérience professionnelle
- les attentes concernant les conditions de travail (horaires de travail, salaire, etc.)
- le soutien que peut apporter la famille
- la nature du handicap
- la mobilité générale

- les intérêts et aspirations
- les besoins liés au handicap (rampes d'accès, ascenseurs, aide personnelle, par exemple).

Pour mener à bien cet entretien, l'agent chargé du placement doit:

- mettre la personne handicapée à l'aise et l'aider à se détendre
- prévoir suffisamment de temps pour obtenir les informations
- s'adresser directement à la personne handicapée (pas par l'intermédiaire d'accompagnateurs ou de représentants légaux)
- recourir au langage gestuel pour compléter la parole et faire passer les idées
- écouter attentivement les réponses fournies aux questions
- s'en tenir aux faits.

Le succès d'un entretien est fonction des contacts qui se noueront entre l'agent chargé du placement et la personne handicapée. Ses résultats dépendront de l'aptitude de l'agent chargé du placement à parler, écouter et observer.

L'entretien comporte essentiellement trois parties:

- le début
- le milieu
- la fin.

Pour commencer, l'agent chargé du placement établit le contact et précise l'objectif de l'entretien.

Ensuite, il s'efforce d'obtenir des informations qui l'aideront à trouver un emploi à la personne handicapée.

L'entretien s'achève lorsque l'agent chargé du placement a obtenu tous les renseignements dont il a besoin ou lorsque le temps qui lui était imparti est écoulé.

Pour l'entretien, il faut que l'agent chargé du placement sache:

- parler
- écouter
- observer.

Pour **parler**, il faut poser des questions et fournir des explications. Les questions peuvent être «fermées», c'est-à-dire qu'elles appellent des réponses précises, ou bien «ouvertes», ce qui veut dire qu'elles recherchent des informations générales et demandent des réponses plus longues.

Lorsque vous posez des questions:

- évitez le langage technique et compliqué
- évitez les longues questions
- évitez de trop nombreuses questions.

Ecouter exige concentration et patience, et aussi un langage gestuel qui montre que vous vous intéressez aux propos de votre interlocuteur.

L'observation peut faciliter la compréhension de ce qui se dit en étant attentif aux mouvements des mains et du corps, aux expressions du visage et à l'attitude en général.

B. CONSERVER L'INFORMATION

L'agent chargé du placement doit conserver des informations sur:

- les demandeurs d'emploi
- les entreprises
- les vacances de postes.

Les informations relatives aux **demandeurs d'emploi handicapés** peuvent être conservées sur des fiches ou dans un ordinateur. C'est l'étape de l'**enregistrement**.

- Faites en sorte que la procédure d'enregistrement soit la plus simple possible.
- Encouragez la personne handicapée à se réinscrire périodiquement par téléphone ou par courrier.
- Encouragez les demandeurs d'emploi handicapés à vous faire savoir s'ils ont trouvé un emploi grâce à votre intervention.

Les informations relatives aux **entreprises** doivent comporter:

- des informations à caractère général (notamment, le nom, l'adresse et les coordonnées et références de la personne à contacter)
- des informations se rapportant spécifiquement au placement des travailleurs handicapés:
 - les personnes handicapées actuellement employées et les postes occupés
 - les possibilités de stages d'essai d'initiation à la vie professionnelle
 - savoir si la situation, les locaux et les postes de travail conviennent à des personnes handicapées.

Les informations relatives aux **vacances de postes** doivent comporter:

- une description des emplois offerts (de préférence avec un code de classification nationale)
- quels sont les emplois vacants convenant à des personnes handicapées.

C. TROUVER LES EMPLOIS ADÉQUATS

L'agent chargé du placement doit savoir en quoi consiste un emploi. Cela l'aidera à déterminer:

- si une personne handicapée convient pour un emploi
- si un emploi convient à une personne handicapée
- les aménagements nécessaires pour permettre à une personne handicapée d'occuper un emploi.

Pour pouvoir identifier les emplois adaptés, l'agent chargé du placement doit pouvoir procéder à:

- une analyse du travail
- une analyse des postes de travail.

L'**analyse du travail** consiste à analyser le processus de travail dans son ensemble afin d'envisager la possibilité de créer un nouvel emploi convenant à une personne handicapée dans le cadre d'une réorganisation du travail.

Dans un bureau, la réalisation des photocopies, rassembler et relier des documents accusent du retard et le personnel est trop occupé par ailleurs. C'est l'occasion de conseiller à l'employeur de créer un nouvel emploi qui permettrait à une personne handicapée de faire toutes les photocopies et les tâches annexes.

L'analyse du travail permet à l'agent chargé du placement d'identifier certains éléments des emplois existants ou des tâches, susceptibles d'être combinés pour créer un nouvel emploi. Les postes identifiés de la sorte sont souvent routiniers et répétitifs, mais ils offrent à la personne handicapée une possibilité pouvant déboucher ultérieurement sur un emploi de meilleure qualité.

L'analyse du travail permet à l'agent chargé du placement de voir s'il serait possible de créer un emploi temporaire ou à temps partiel répondant aux besoins de travailleurs handicapés. Elle offre aussi la possibilité de stages d'initiation à la vie professionnelle.

L'analyse des **postes de travail** consiste à identifier:

- ce que fait un travailleur
- comment le travail est fait
- où le travail est fait
- les compétences et aptitudes requises pour un travail
- les conditions dans lesquelles le travail est effectué.

L'analyse des **postes de travail** implique:

- observer le travail effectué dans l'entreprise en général
- observer le travail effectué dans un emploi particulier
- interroger les travailleurs, les agents de maîtrise et les responsables du personnel
- écouter les travailleurs, d'autres personnes handicapées, les agents de maîtrise et les cadres.

**Les postes de travail sont plus complexes qu'il n'y paraît.
L'agent chargé du placement doit observer les travailleurs en activité
en interroger d'autres et, si possible, effectuer lui-même certaines
tâches et, par la même occasion, faire le rapport avec le handicap
de la personne handicapée.**

D. APPARIER LES DEMANDEURS ET LES EMPLOIS

L'appariement du demandeur d'emploi et de l'emploi, est une fonction majeure de l'agent chargé du placement.

Le demandeur ne correspond pas toujours parfaitement à l'emploi disponible et vice-versa. Des compromis s'imposeront peut-être si le demandeur d'emploi handicapé:

- manque d'expérience professionnelle
- manque de formation.

Lorsqu'un demandeur d'emploi handicapé manque d'expérience et de formation, on peut tenter de convaincre l'employeur de lui proposer un stage d'essai qui lui permettra d'acquérir de l'expérience et des qualifications.

L'appariement est difficile lorsque l'employeur exprime des attentes excessives concernant les qualifications requises pour un poste particulier.

Un employeur peut exiger un diplôme d'enseignement secondaire pour un travail relativement simple, comme par exemple pour le cannage de fauteuils. L'agent chargé du placement doit essayer de convaincre l'employeur que les demandeurs d'emploi handicapés dont il a la charge pourraient convenir même s'ils n'ont pas le niveau d'instruction requis.

5. COOPÉRER AVEC LES EMPLOYEURS

Sans les employeurs, il n'y aurait pas d'emplois, ni de travail pour les personnes handicapées. L'agent chargé du placement a pour rôle de convaincre l'employeur que ses besoins en personnel qualifié peuvent être satisfaits en recrutant des demandeurs d'emploi handicapés répondant à ses critères. Cela peut se faire de trois manières:

- en proposant un emploi sans le modifier
- en modifiant un emploi existant
- en créant un nouvel emploi.

Les contacts avec l'employeur peuvent être de trois ordres:

- se renseigner autant que possible sur le monde du travail et les tendances du marché du travail local
- convaincre les employeurs d'embaucher des personnes handicapées par le biais de l'information, de la discussion, la négociation et la persuasion
- discuter et négocier les adaptations du lieu de travail, des descriptions de tâches et des conditions de travail lorsque l'employeur a accepté l'embauche.

A. LES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

De fréquentes visites aux entreprises permettent à l'agent chargé du placement d'acquérir une meilleure connaissance du marché du travail dans la zone relevant de sa compétence.

L'agent chargé du placement doit déterminer:

- quelles sont les entreprises en plein essor, celles qui engagent et quels sont les emplois concernés
- quels sont les changements technologiques en cours et quelle sera leur incidence sur l'emploi.

B. CONVAINCRE LES EMPLOYEURS

L'agent chargé du placement doit se renseigner sur la politique de l'entreprise et sa position sur la question de l'embauche de personnes handicapées. Il doit s'efforcer de comprendre la culture d'entreprise.

Si la culture de l'entreprise est surtout axée sur le profit, l'agent chargé du placement doit surtout évoquer avec l'employeur les aspects économiques de l'embauche de personnes handicapées (par exemple l'existence de mesures d'incitation économique, la productivité de la main-d'œuvre). Si elle est plus sensible à l'aspect social, il faudra plutôt rechercher des stages d'essai pour personnes handicapées.

Il faut inciter l'employeur à envisager la possibilité d'embaucher des personnes handicapées en lui présentant des exemples de réussites dans d'autres entreprises.

Il se peut que l'employeur accepte d'envisager la possibilité d'embaucher des personnes handicapées mais ne sache pas quel travail leur conviendrait. L'agent chargé du placement devra alors mettre en pratique les compétences acquises dans le domaine de l'analyse du travail, des tâches et des postes de travail pour découvrir les possibilités d'emploi et conseiller l'employeur.

Si l'employeur semble intéressé par l'embauche de personnes handicapées, l'agent chargé du placement doit déterminer:

- quelles sont les aires de travail convenant à des personnes à mobilité réduite
- s'il existe un moyen de transport pour se rendre au travail
- si l'entreprise emploie actuellement des personnes handicapées
- si l'employeur est disposé à proposer des stages encadrés
- s'il existe des possibilités de formation
- si le système d'apprentissage est ouvert aux personnes handicapées.

L'agent chargé du placement doit préparer chaque visite en entreprise, prendre rendez-vous et rassembler le maximum de renseignements sur l'entreprise avant sa visite.

Lors de la visite, il faut:

- être ponctuel
- indiquer clairement le but de la visite
- fournir des informations exactes
- être concis et s'en tenir à l'essentiel
- apporter des documents en rapport avec l'objet de la visite
- si possible, observer la situation des travailleurs.

**Insistez sur le fait que vous offrez un service
et que vous ne demandez pas l'aumône.
Envisagez la situation du point de vue de l'employeur.**

Si l'employeur s'avère réceptif à la perspective d'embaucher des personnes handicapées, rassemblez des informations sur les possibilités d'emploi:

- nombre d'emplois
- descriptions des tâches
- horaires de travail
- milieu de travail
- conditions d'emploi
- possibilités de transport
- possibilités de formation.

Analysez les descriptions des tâches afin de connaître le degré d'alphabétisation fonctionnelle et d'aptitude au calcul exigé pour chaque emploi. S'il semble excessif, il faut en discuter avec l'employeur.

Si l'employeur n'a jamais employé de travailleurs handicapés auparavant, il faut absolument que cette première expérience soit une réussite. Une expérience positive peut persuader l'employeur d'engager d'autres travailleurs handicapés à l'avenir.

C. ADAPTATION DU LIEU DE TRAVAIL ET DES PROCESSUS DE TRAVAIL

Les discussions concernant l'adaptation du lieu de travail et les processus doivent avoir lieu **après** avoir obtenu l'embauche.

Dans la plupart des cas, les travailleurs handicapés peuvent s'intégrer dans le lieu de travail et les habitudes de travail sans nécessiter de changements majeurs.

Si elle s'impose, l'adaptation peut prendre plusieurs formes:

- changements dans la disposition physique des locaux de l'entreprise (élargir les embrasures de porte, les passages, construire des rampes d'accès, etc.)
- modifications du poste de travail (adapter la hauteur des plans de travail, améliorer l'éclairage, etc.)
- achat d'équipement spécialisé pour aider les travailleurs handicapés
- modification des procédures de travail et nouvelle répartition des tâches entre le personnel.

Si l'employeur se montre réticent à réaliser les transformations qui s'imposent sur le lieu de travail, il pourrait être persuadé de le faire par les subventions qu'il peut en attendre.

Il faut faire savoir aux employeurs que ces adaptations ne sont pas nécessairement coûteuses et ne sont parfois pas indispensables. De plus, certaines transformations pourraient profiter à tous les travailleurs et pas seulement aux travailleurs handicapés.

Ces adaptations peuvent nécessiter des changements qui ne se limitent pas au lieu de travail:

- prévoir un logement à proximité de l'entreprise
- prévoir une personne pour venir en aide
- prévoir une intervention des collègues si nécessaire.

D. APRÈS LE PLACEMENT

La collaboration de l'agent chargé du placement avec l'employeur implique aussi que celui-ci assure le suivi de la procédure de placement qui s'avérera utile:

- pour l'agent chargé du placement
- pour la personne handicapée
- pour l'employeur.

Le suivi peut aider l'**agent chargé du placement** à:

- identifier le stress et l'anxiété dont pourrait souffrir la personne handicapée dans les premiers temps
- se rendre compte si la personne handicapée est effectivement en mesure de faire ce travail
- voir si d'autres adaptations du poste de travail seraient éventuellement nécessaires
- montrer à la personne handicapée et à l'employeur qu'il est intéressé et se sent concerné
- évaluer le bien-fondé du processus de rapprochement du demandeur d'emploi et de l'emploi
- vérifier si les instituts de formation préparent convenablement les personnes handicapées à des situations de travail réelles
- apporter un retour d'information aux institutions concernées.

Le suivi peut aider la **personne handicapée** à conserver son emploi si les questions suivantes lui sont posées:

- Comment vous sentez-vous dans votre emploi?
- Pensez-vous que vous continuerez après la période d'essai?
- Votre emploi est-il resté inchangé?
- Combien d'heures travaillez-vous?
- Les conditions d'emploi et le salaire sont-ils conformes à ce qui a été promis?
- Avez-vous des problèmes particuliers?
- Quelles adaptations ont été apportées à votre poste de travail?

Le suivi peut aider l'**employeur** en portant l'attention sur la personne handicapée et son emploi dans le but d'atténuer les problèmes. Il y a lieu de lui poser les questions suivantes:

- Etes-vous satisfait du travailleur?
- Le résultat escompté est-il atteint?
- Quelle est l'attitude du travailleur?
- Quels rapports a le travailleur avec ses collègues?
- Comment les collègues réagissent-ils envers le travailleur?
- Quels problèmes le travailleur rencontre-t-il?
- Comptez-vous conserver le travailleur après la période d'essai?

L'agent chargé du placement doit profiter de la visite de suivi pour essayer de savoir si l'employeur souhaite embaucher d'autres travailleurs handicapés. Si tel est le cas, il y a lieu d'obtenir plus de détails sur les emplois éventuels. Si l'employeur est réticent, il faut en connaître les raisons.

Le suivi peut demander beaucoup de temps et chaque cas ne pourra peut-être pas faire l'objet d'un suivi. Priorité doit être donnée aux personnes handicapées dont c'est le premier emploi, aux personnes handicapées en formation en cours d'emploi et à celles nécessitant un encadrement permanent.

6. L'ASPECT PRATIQUE

Le rôle joué par l'agent chargé du placement est essentiel pour aider les personnes handicapées à trouver un emploi. Il faut qu'il comprenne les difficultés que rencontrent ces personnes et, avant tout, que son action les aide à surmonter ces difficultés ou, au moins, qu'elle permette de les écarter au maximum.

Il doit être conscient que

Les personnes handicapées sont tenues à l'écart de la société et du marché du travail par une série de barrières:

- des attitudes négatives
- un accès difficile à l'éducation et à la formation
- des bâtiments inaccessibles
- des problèmes d'accès à l'information
- des moyens de transport inaccessibles
- l'absence de dispositifs d'assistance et de services d'encadrement
- un manque d'estime de soi et des familles trop protectrices
- l'absence de contexte juridique propice
- l'absence de politiques d'incitation.

Beaucoup de personnes handicapées n'ont jamais eu d'emploi, d'autres ont exercé des emplois de courte durée, sans aucune sécurité d'emploi. Cette situation s'explique davantage par des problèmes d'organisation du travail et d'attitude de l'employeur que par le handicap du travailleur.

Les attitudes jouent un rôle fondamental

Les attitudes négatives sont l'obstacle majeur auquel se heurtent les personnes handicapées; elles sont souvent à l'origine de discriminations.

Les préjugés qui frappent les personnes handicapées (et qui sont souvent faux) ont pour effet de limiter leurs possibilités, qu'il s'agisse d'occuper un emploi, se marier, fonder un foyer, avoir des enfants.

L'éducation et la formation jouent un rôle essentiel

L'absence de possibilités d'instruction et de formation compromet fortement les perspectives d'emploi des personnes handicapées.

«Je me souviens que mon père disait que la meilleure façon d'aider durablement les personnes handicapées consistait à les encourager à aller à l'école car l'éducation est la clé du pouvoir.»

*Comptable – handicapé physique
Malawi*

L'accès des immeubles est important

L'accès aux immeubles et les déplacements à l'intérieur de ceux-ci, surtout lorsqu'il s'agit du lieu du travail, constituent des problèmes majeurs pour beaucoup de personnes handicapées, notamment pour celles qui se déplacent en fauteuil roulant, ont des problèmes de vue ou d'autres difficultés de mobilité.

L'amélioration de l'accès aux immeubles et les autres modifications ne sont pas nécessairement onéreuses et peuvent profiter à tout le monde, pas seulement aux travailleurs handicapés.

L'information est vitale

L'information est un élément vital du processus visant à aider les personnes handicapées à trouver un emploi. Il s'agit notamment de l'information destinée:

- aux personnes handicapées elles-mêmes
- à ceux qui assurent des services d'emploi pour les personnes handicapées
- aux employeurs et employeurs potentiels
- aux collègues de travail.

L'information destinée aux personnes handicapées doit leur être fournie dans une forme adaptée et qui tienne compte de leur handicap.

L'information destinée aux personnes valides devrait comporter des informations à caractère général sur les différentes formes de handicap ainsi que sur les droits et les obligations des employeurs qui embauchent des personnes handicapées.

Les déplacements professionnels sont essentiels

Les personnes handicapées ont souvent du mal à se rendre à leur travail. Ces difficultés peuvent être surmontées à condition de prévoir:

- un transport subventionné ou gratuit
- des véhicules spécialement adaptés
- des accompagnateurs.

La présence d'accompagnateurs lors des déplacements professionnels est possible, mais son coût est souvent hors de proportion avec les moyens de la personne handicapée. Le service d'emploi peut fournir une aide directe ou l'organiser par le truchement des employeurs ou de groupes d'entraide communautaire.

Les personnes handicapées peuvent avoir besoin de réconfort

Face aux attitudes négatives et aux barrières de l'exclusion, certaines personnes handicapées finissent par se rallier aux stéréotypes qu'on donne d'eux. C'est pourquoi elles manquent de confiance en soi et ne se croient pas capables de s'assumer elles-mêmes.

Le réconfort peut se trouver dans des groupes d'entraide de personnes dans la même situation qui permettront aux personnes handicapées de profiter de l'expérience d'autres ayant parfois réussi à obtenir un emploi.

Que pouvez-vous faire?

L'agent chargé du placement peut aider les personnes handicapées de deux manières:

- en comprenant ce qu'ils ressentent et leurs attentes
- en leur procurant des possibilités d'emploi.

Pour comprendre les personnes handicapées, il faut que l'agent chargé du placement comprenne:

- qu'il s'agit avant tout d'êtres humains et que leur handicap est secondaire
- que les personnes handicapées ne sont pas toutes pareilles
- qu'elles ont des ambitions, comme tout le monde
- que les personnes handicapées peuvent se décider seules
- qu'elles veulent être consultées sur les questions qui les touchent.

Aider des personnes handicapées à trouver un emploi et le conserver exige de:

- être attentif à leurs besoins
- les rassurer sur leurs aptitudes

- leur apporter un soutien constant, chaque fois qu'elles en ont besoin
- encourager la constitution de groupes de personnes en situation similaire
- sensibiliser vos collègues et vos contacts professionnels aux aptitudes et aux droits des personnes handicapées.

Vous pouvez aider les personnes handicapées à trouver du travail.

Tentez l'expérience!

Votre aide fera la différence.

